

**ACTA DE OTORGAMIENTO
DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.
AÑOS 2019, 2020 y 2021**

En Mieres, siendo las 11:30 del día 29 de noviembre de 2019, en la Sala de Juntas de la Empresa, reunida la Comisión Negociadora del Convenio **Colectivo de thyssenkrupp Airport Solutions, S.A**, formada por los siguientes miembros:

Por la Empresa-Parte Empresarial (P.E.):

D. Ignacio Medina Alvarez
D^a. Xana Herrera Casariego

Por el Comité de Empresa -Parte Social (P.S.):

D. José Manuel Cima Fernández – CC.OO.
D. Francisco Javier López Caballero – CC.OO.
D. Rubén Noval Rodríguez – CC.OO.
D^a. Isabel Díaz Martínez – CC.OO.
D. Alberto Noval Rodríguez – CC.OO.
D^a. Ana Rosa Llosa Cortina – CC.OO.
D. Alberto Buznego Delgado – CC.OO.

D. Jose Ignacio Santaeugenia Pajares – U.G.T.
D. Marco Antonio Quintanal García – U.G.T.
D. Serafín González Alvarez – U.G.T.
D. Omar González González – U.G.T.
D^a Clara María Casiano González – U.G.T.
D. Fermín Vigil Fernández – U.G.T.

Como asesores:

- Por parte del Sindicato: D. Marcos Miranda Bartolomé (CC.OO.), D. Manuel Pérez Uría (CC.OO.),
D. Luis Angel García del Valle (UGT) y Jose Ramon Garcia Iglesias (UGT)
- Por parte empresarial: D. Domingo Villaamil Gómez de la Torre

ACUERDAN

Por manifestación unánime de las partes, en toda su extensión y como resultado de las deliberaciones llevadas a cabo, suscribir el Convenio Colectivo para los años 2019, 2020 y 2021, incluido en el texto que se anexa a este Acta.

En prueba de conformidad, firman el presente documento por quintuplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO DE THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.

ARTICULO 1º

Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo del personal de la empresa **THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.**, en el Principado de Asturias. En su ámbito de aplicación no estarán incluidos el personal fuera de convenio, ni el personal directivo.

Para el trabajador que desee que le sea de aplicación el Convenio Colectivo de **THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A.** en su totalidad deberá avisar a la empresa con un plazo mínimo de 15 días, entrando en vigor el mes siguiente de la solicitud.

Una vez realizado el preaviso, la Empresa acomodará al trabajador solicitante en la categoría profesional que le corresponda, para su aplicación a todos sus efectos.

ARTICULO 2º

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el BOPA, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021; no obstante, retrotraerá sus efectos, con las excepciones que se prevean a continuación, desde el 1 de enero de 2019.

ARTICULO 3º

Vigencia normativa

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de un mes antes de la finalización de su vigencia. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, queda vigente el contenido normativo del mismo

ARTICULO 4º

Jornada y horarios

La jornada de trabajo durante la vigencia del convenio será de 1.728 horas efectivas anuales, realizadas de lunes a viernes con el siguiente horario orientativo:

Horario de taller

De lunes a viernes:

Turno de mañana de **07.00** horas a **15.05** horas

Turno de tarde de **15.05** horas a **23.10** horas

Turno de noche de **22.55** horas a **07.00** horas

En todos los turnos se establece un período de descanso de 15 minutos que se recuperan en el mismo turno.

El personal fuera de régimen de turnos trabajará habitualmente en el horario de mañana.

Horario de oficinas

De lunes a jueves:

Mañana: de **8.00** horas a **13.00** horas

Tardes: de **14.00** horas a **17.30** horas

Viernes: de **08.00** horas a **14.00** horas

Desde el 15 de junio al 10 de septiembre la jornada de oficinas será: de lunes a jueves de 7:30 horas a 15:00 horas incluyendo 15 minutos de descanso recuperable y los viernes de 8:00 horas a 14:00 horas.

Se establece flexibilidad para la hora de entrada al personal de oficinas entre las 8 y 9 horas, siempre que se recupere dentro del propio día y no se altere la hora de parada de 13 a 14 horas.

En el caso de que, por razones objetivas que favorezcan el proceso productivo o para establecer turnos de trabajo, la empresa decidiese modificar el horario de trabajo, deberá negociarlo con el Comité de Empresa con una antelación suficiente, salvo causas de fuerza mayor de las que debería dar cuenta con la mayor urgencia posible. Se excluirán de la aplicación de este párrafo la disponibilidad de horas.

Disponibilidad de horas: Dentro de los límites de la jornada anual establecida, respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornada, se acuerda la disponibilidad de horas por parte de la empresa hasta un máximo de 40 horas/trabajador para cada año de vigencia del convenio que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias, periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuya falta de cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o cliente.

Para que sea de obligado cumplimiento será suficiente la comunicación con 72 horas de antelación por la empresa a los afectados y al Comité de Empresa, con informe por escrito de las razones que lo motivan. De la disponibilidad de horas se excluirán los domingos, vacaciones y los días 24, 25, 31 de diciembre, así como 1 y 6 de enero. Las horas de disponibilidad se compensarán dentro del año natural, con tiempo libre a razón de una hora de descanso por hora disponible realizada. En caso de que la disponibilidad horaria se realice en sábado a partir de las 15.00 h o en festivo, se compensara a 1.5 horas de descanso por hora disponible realizada.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo, si tal situación pudiera determinar riesgos incompatibles con los principios ordinarios de Seguridad y Salud Laboral.

La compensación de estas horas se realizará si es posible durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se han trabajado, si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas y medias jornadas. Cuando el trabajador se encuentre

desplazado fuera de su lugar de residencia, la compensación de dichas horas se establecerá en fechas que hagan que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio.

Si no fuese posible dentro del año natural la compensación de las horas ya trabajadas con anterioridad, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello el trabajador estuviese de baja por IT.

ARTICULO 5º

Conceptos retributivos

La prestación de servicios laborales por cuenta ajena de los trabajadores de THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A., será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios.

- Salario convenio
- Plus de asistencia
- Prima de productividad y objetivos
- Plus de carencia de incentivo
- Pagas extraordinarias
- Plus de nivel profesional del puesto de trabajo
- Horas extraordinarias
- Plus de turnicidad y/o nocturnidad
- Plus de trabajo en sábado
- Plus de trabajo en festivo
- Plus de jefatura de equipo
- Complemento de paga extra
- Plus de salida

ARTICULO 6º

Retribuciones

Para el año 2019, las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento de un 1,8% sobre las tablas correspondientes al año 2018.

Los atrasos generados serán abonados en la nómina del mes siguiente a la firma del Convenio.

Para el año 2020, las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 1,9% sobre los valores correspondientes al 2019.

Para el año 2021, las retribuciones son las establecidas en la tabla anexa a este Convenio y que suponen un incremento del 1,9% sobre los valores correspondientes al 2020.

Estos incrementos exclusivamente se aplican sobre los conceptos contenidos en las mencionadas tablas anexa, sin que lo sean a otros conceptos retributivos regulados en el Convenio, salvo que en éste se diga otra cosa.

ARTICULO 7º

Devengos y normas específicas

Las condiciones de devengo y demás normas específicas serán las siguientes:

- 7.1. El salario base de Convenio y el plus de jefatura de equipo se devengan por día natural, excepto en los administrativos que es mensual. El resto de los conceptos será por cada día realmente trabajado, o en su caso, por producirse el hecho que dé lugar al plus respectivo (caso de asistencia, nocturnidad, complemento de sábado, festivo y carencia de incentivo)
- 7.2. El importe de las pagas extraordinarias es de 30 días cada una, en julio y diciembre a razón de sueldo base del Convenio. Con cada una de estas pagas extras se abonará un complemento igual para todas las categorías, de 375€ en el año 2019, 400€ en el año 2020 y de 407,60€ para el año 2021.
- 7.3. El sistema de prima de producción se basa en los siguientes criterios:

Objetivo de la prima: La prima tiene como propósito compartir la mejora de productividad en cómputo global que se realice en la empresa y que sea debida al esfuerzo en la reducción de tiempos por parte de los trabajadores.

Se excluye de la prima, aquellas mejoras de producción que sean debidas a medidas organizativas, medios mecánicos y automáticos aportados por la empresa, las mejoras en el diseño de la pasarela, así como, en caso de externalizar alguna parte del proceso productivo, se excluirá de la planificación dicha tarea. Los reprocesos imputados a la pasarela, serán a sumar a las horas de fabricación excepto las de Proyectos y Calidad. Las realizadas en Ingeniería se compartirán en la proporción existente entre personal de convenio y de fuera de convenio y se excluirán aquellos que sean cobrados al cliente o proveedores. En el caso de movimientos de grúas se descontarán aquellos movimientos no incluidos en las horas planificadas. La empresa informará al Comité del cálculo de la prima.

Cálculo de la prima: El resultado de la prima será consecuencia de comparar las mejoras en tiempo realizadas respecto al tiempo planificado de las unidades fabricadas. El porcentaje de mejora se obtendrá al dividir el número de horas empleadas en la realización de las pasarelas entre las horas planificadas.

HORAS REALIZADAS
HORAS PLANIFICADAS

Las horas que supongan la diferencia entre las fabricadas y las planificadas servirán de base para el cálculo de la prima según los siguientes criterios:

1. Parte Común: Se establece una parte común a cobrar por todo el personal de convenio, que será el resultado de multiplicar el correspondiente al 3% de las horas planificadas multiplicado por 7 € y dividido entre el personal de convenio más los trabajadores de trabajo temporal.

$$\frac{3\% \text{ Horas planificadas} * 7\text{€}}{\text{Plantilla Convenio} + \text{ETT}}$$

Plantilla Convenio + ETT

2. Para el personal de oficinas y MOI, a la parte común se le añade el resultado de multiplicar el 85% de las horas ahorradas por 10€ y dividido entre el personal de convenio más los ETT

$$\frac{85\% \text{ Horas ahorradas} * 10\text{€}}{\text{Plantilla Convenio} + \text{ETT}}$$

Plantilla Convenio + ETT

3. Para el personal de taller, el reparto del total de la cantidad que resulte, se realizará proporcionalmente a los ahorros conseguidos en las secciones de taller. En función del porcentaje que suponga el ahorro sobre las horas planificadas, las horas de ahorro se multiplicarán por un valor en euros (tabla 1) dando como resultado el importe total a repartir entre el personal de taller.

TABLA 1 EUROS	
INTERVALO %	EUROS
0-5	8
5,01-10	9
10,01-15	10
15,01 – 20	11

4. Del importe total se repartirá entre las distintas secciones del taller la parte proporcional a los ahorros conseguidos y se dividirá entre el número de personas que componen dicha sección

Ahorro Total = horas ahorradas * valor tabla euros

- En caso de que algún taller no ahorre horas se deducirá del Ahorro Total, la cantidad que resulte para completar el importe que cobrarían el personal de oficina y MOI.
- Cobro por sección = (parte proporcional del Ahorro Total – correcciones) dividido por total plantilla (incluido ETTs).

5. Se establece un tope de mejora en un 20%.

Aquellas secciones que ahorren más del 20% (considerando el tope indicado anteriormente) percibirán la misma prima a repartir a partes iguales entre todos los trabajadores de dichas secciones, es decir, se repartirá el ahorro total de dichas secciones entre las plantillas que han obtenido ese ahorro, siempre y cuando:

- a) No se reduzca el porcentaje global de ahorro de los talleres, que a la firma se establece en el 16%
 - b) En caso que los criterios sobre los que se calcule el porcentaje global de ahorro se modifiquen del mismo modo se modificará el porcentaje global de referencia.
 - c) Si algún taller con ahorro menor del 20% superara económicamente la cantidad (si fuera un taller) o la media de los talleres (si fueran más de uno) que llegan al 20%, ese taller se añadirá al cálculo de la media económica a repartir entre los talleres que sí alcancen el 20%, es decir, la media de las primas inicialmente resultantes de esos talleres se repartirá equitativamente entre el total de los trabajadores de los mismos.
 - d) El movimiento de horas del taller eléctrico y embalaje (analizando la propuesta que presente el comité) al taller de calderería y pintura se revisará mes a mes (mover 23 horas del taller eléctrico y 9 horas del taller de embalaje por pbb's, estableciendo un periodo de pruebas de 6 meses para analizar rendimientos en los talleres de embalaje y eléctrico de las horas movidas en diferentes operaciones para valorar el resultado), siempre que esté por encima del 20% del total de la sección. El cálculo de la prima del taller de calderería y pintura se aplicará sobre el B2.
 - e) En caso de subcontratar alguna tarea de las afectadas por el movimiento de horas entre talleres se excluirán dichas horas.
 - f) Para las mejoras (siempre que sean de una importancia relevante) se establecerá un tiempo aproximado de entre 3 a 6 meses para analizar la evolución de dichas mejoras (dependiendo de la complejidad de éstas). Una vez revisada la evolución y pasado el periodo se hará efectiva en tabla de tiempos.
 - g) A la firma del convenio se incluirán los efectos de las revisiones 7 de calderería y pintura indicadas como anexo al presente convenio.
6. La empresa informará al Comité de la carga prevista para el mes, las horas planificadas, así como el resultado de la prima, teniendo el Comité acceso a los datos relativos a su cálculo.
 7. Durante la vigencia del convenio, se acuerda distribuir del total ahorrado la mitad de forma común entre el personal de MOD y el resto por secciones
 8. Aquellas personas que estén de baja, y durante el tiempo que transcurran en situación de incapacidad, el fondo les complementará el importe proporcional de la cantidad obtenida por el personal de oficina y MOI, no la que obtenga la sección, según el reglamento vigente del fondo.

9. Los trabajadores eventuales y los jubilados parciales desde el primer mes que se incorporen, dividirán y cobrarán la prima en la parte proporcional a los días trabajados y también a la finalización de su contrato.
- 7.4. A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, coexistirán dos sistemas de prima de producción, el que aparece redactado en el punto 7.3 del Convenio que estuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2018 en la empresa Thyssenkrupp Airport Systems S.A cuya inscripción fue ordenada por Resolución de 3 de julio de 2017 de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo del Principado de Asturias (BOPA de 26 de julio de 2017) y el que a continuación se establece bajo la rúbrica de nuevo sistema de producción, y su aplicación se realizará en los siguientes términos:

Para que entre en vigor el nuevo sistema de prima de producción deberá ser más beneficioso que el actualmente vigente, bien en al menos siete meses en un período de referencia de doce meses; bien en al menos ocho meses en un período de referencia de catorce meses; o bien si lo ha sido en la mitad de los meses hasta el 31 de diciembre de 2021. De tal forma que si se diera alguna de esas circunstancias el nuevo sistema se comenzará a aplicar en el mes siguiente a su concurrencia. El término inicial del cómputo será el del mes siguiente a la firma del presente Convenio, con independencia del día de su publicación. Y para realizar la comparación, y como quiera que en el sistema anterior el reparto se hacía por secciones, se hará la media ponderada según plantilla en un mes y el resultado se comparará con lo que les correspondería a dichos trabajadores en dicho mes conforme al nuevo sistema.

En todo caso, y sea cual sea el sistema de prima de producción que se esté aplicando se garantizará a cada trabajador durante los años 2019 y 2020 la cantidad anual que percibió por el concepto de prima de producción en el año 2018. La diferencia anual que en su caso resultase a favor del trabajador se le abonará en dos pagos iguales, en las nóminas correspondientes a los meses de febrero y mayo del año siguiente.

Se crea una Comisión Paritaria de cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos por el Comité de Empresa, uno por cada sección sindical, sin necesidad de que sean los mismos todos los meses pudiendo ser designados libremente por la parte social. Esta Comisión se reunirá mensualmente.

Nuevo Sistema de Prima de Productividad y Objetivos:

El presente sistema de prima está basado en un despliegue de objetivos, de manera que los objetivos de los empleados estén alineados con los de la empresa y sean retribuidos por su contribución en la consecución de los mismos.

Se consideran cinco categorías de objetivos (Seguridad, Sostenibilidad, Calidad, Entrega y Coste), en las que se reflejan los indicadores y objetivos que la empresa debe alcanzar.

La prima se calculará partiendo de una base fija de 340 euros (B), la cual se multiplicará por el cumplimiento de objetivos ponderado (%) y por el factor de carga (FC), el cual se calculará en función del número de pasarelas producidas en el mes.

$$\text{MOD : Prima mensual} = B \times \% \times FC$$

Hasta el desarrollo de objetivos específicos para la MOI (mano de obra indirecta), ésta recibirá el 75% de lo conseguido por la MOD (Mano de obra directa), obligándose las partes a la creación de una Comisión Paritaria Empresa-Comité de Empresa que desarrolle dichos objetivos específicos para la MOI, y comprometiéndose la empresa a presentar en el plazo de seis meses una propuesta de dichos objetivos específicos para la MOI, con vistas a su negociación, y en su caso acuerdo, en la mencionada Comisión Paritaria.

1. Definición objetivos

A continuación, se detalla el indicador a evaluar para cada una de las categorías que componen el sistema de prima. En todos los casos, el valor del indicador será el resultante tras considerar todas las secciones de MOD del taller de forma conjunta. En la tabla adjunta tras la definición, se indica la relación entre el resultado del indicador y el grado de consecución del objetivo en cuestión.

- **Seguridad:** Número de accidentes que den lugar a situaciones de incapacidad temporal. Se computará el total de accidentes que den lugar a situaciones de incapacidad temporal, salvo aquellos cuya causa sea totalmente no imputable a la conducta de los trabajadores implicados, para lo cual se atenderá en todo caso al informe del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa como experto y responsable en la materia.
- **Sostenibilidad:** Orden y limpieza: Resultado de la auditoría 6S. Se calculará la media de todas las auditorías 6S realizadas en las diferentes secciones del taller.

A la hora de realizar las auditorías, los auditores no penalizarán aquellos puntos que no se puedan cumplir por situaciones derivadas de necesidades productivas de la empresa, y que sean por lo tanto completamente ajenas a la sección auditada.

Estas auditorías serán realizadas por los auditores designados por la empresa según el plan de auditorías y podrán estar presentes los representantes de la parte social cuando así lo requieran. A tal efecto, la parte social designará los representantes que asistirían a dichas auditorías y, con el fin de que puedan entender el objetivo, dinámica y valoración resultante de la auditoría, recibirán una formación específica por parte de la empresa. El contenido de la formación será el fundamento de las 6S, la plantilla utilizada para realizar las auditorías, contenido y criterio que se sigue al realizarlas.

- **Calidad:** Costes de no calidad. Relación de Costes totales de no calidad imputables a alguna de las secciones del taller consideradas como MOD más las imputables a Producción, entre el total del coste que suponen las horas productivas en el periodo considerado. Los costes de no calidad imputados a la categoría “Producción”, son los relacionados con aquellos defectos que, habiendo sido detectados en el área productiva, no se ha podido discernir la sección de producción que lo originó.
- **Entrega:** Rendimiento: Porcentaje de disminución de horas realizadas frente a las horas planificadas para las pasarelas producidas. Cuando se diese la situación de que el trabajador no pueda realizar/continuar con la tarea productiva asignada y deba permanecer un tiempo en espera por causas ajenas al propio trabajador, fichará ese tiempo, según el origen de la espera, en los fichajes que se generarán para tal fin, y esos tiempos de espera no contabilizarán como tiempos productivos de la obra. A efectos de poder analizar posteriormente esas ineficiencias, se crearán varios fichajes con las diferentes causas que pueden originarlas: falta de grúa, equipo averiado, inspección de calidad, etc.

El objetivo del indicador de rendimiento se irá modificando a medida que se vayan modificando las tablas de tiempos (de manera que corrija el impacto de la actualización de tiempos).

Una vez que todas las tablas se vayan modificando, y muestren los tiempos reales para cada operación y cada taller, el indicador de rendimiento se cambiará por el siguiente: **Cumplimiento horas de trabajo reales.**

- **Coste:** Mejoras: Porcentaje de reducción de las horas dedicadas a fabricar una pasarela. Se considerarán las mejoras conseguidas por parte de producción en las que, mediante una mejora/cambio en el proceso productivo, se obtenga cómo resultado una disminución del tiempo necesario para fabricar una unidad.

Quedan excluidas las mejoras de producción provenientes de otro departamento o debidas a inversión en automatización, las mejoras en el diseño de la pasarela, así como, la externalización de alguna parte del proceso productivo.

Tabla 1: Resumen consecución de objetivos en función de indicador con el rendimiento como indicador de Entrega

		Objetivo prima	Ponderación	0%	25%	50%	75%	100%	120%	135%	150%
Seguridad	Número de accidentes con baja	0	20	4	3	2	1	0	3 meses sin accidentes con baja	6 meses sin accidentes con baja	12 meses sin accidentes con baja
Orden y limpieza	Resultado auditorías 6S	25	20	$5 \leq x < 10$	$10 \leq x < 15$	$15 \leq x < 20$	$20 \leq x < 24,5$	$24,5 \leq x < 25,5$	$\geq 25,5$		
Calidad	Costes de no calidad	0,85	20	$1,0 < x$	$0,95 < x \leq 1,0$	$0,9 < x \leq 0,95$	$0,855 < x \leq 0,9$	$0,845 \leq x < 0,855$	$\leq 0,845$		
Rendimiento	Relación horas reales frente a horas de tablas para las pasarelas producidas	15 % de ahorro	20	$x < 5\%$	$5\% \leq x < 8\%$	$8\% \leq x < 11\%$	$11\% \leq x < 14,5\%$	$14,5\% \leq x < 15,5\%$	$\geq 15,5\%$		
Mejoras	Porcentaje de reducción de las horas dedicadas a fabricar una pasarela	5%	20	$x < 0,17\%$	$0,17\% \leq x < 0,25\%$	$0,25\% \leq x < 0,33\%$	$0,33\% \leq x < 0,415\%$	$0,415\% \leq x < 0,425\%$	$\geq 0,425\%$		

Tabla 2: Resumen consecución de objetivos en función de indicador con el cumplimiento de horas como indicador de Entrega (a aplicar una vez todas las tablas muestren las horas reales)

	Objetivo prima	Ponderación	0	25	50	75	100	120	135	150	
Seguridad	Número de accidentes con baja	0	20	4	3	2	1	0	3 meses sin accidentes con baja	6 meses sin accidentes con baja	12 meses sin accidentes con baja
Orden y limpieza	Resultado auditorías 6S	25	20	$5 \leq x < 10$	$10 \leq x < 15$	$15 \leq x < 20$	$20 \leq x < 24,5$	$24,5 \leq x < 25,5$	$\geq 25,5$		
Calidad	Costes de no calidad	0,85	20	$1,0 < x$	$0,95 < x \leq 1,0$	$0,9 < x \leq 0,95$	$0,855 < x \leq 0,9$	$0,845 \leq x < 0,855$	$\leq 0,845$		
Entrega	Cumplimiento de las horas reales estipuladas para cada operación	95% Cumplimiento	20	$x < 80\%$	$80\% \leq x < 85\%$	$85\% \leq x < 90\%$	$90\% \leq x < 94,5\%$	$94,5\% \leq x < 95,5\%$	$\geq 95,5\%$		
Mejoras	Porcentaje de reducción de las horas dedicadas a fabricar una pasarela	5%	20	$x < 0,17\%$	$0,17\% \leq x < 0,25\%$	$0,25\% \leq x < 0,33\%$	$0,33\% \leq x < 0,415\%$	$0,415\% \leq x < 0,425\%$	$\geq 0,425\%$		

2. Cumplimiento de objetivos ponderado (%)

El cumplimiento de objetivos ponderado será el resultado del sumatorio de cada porcentaje de cumplimiento de objetivos en cada una de las 5 categorías contempladas multiplicado por la fracción que representa cada una de esas categorías (esa fracción es 0,2 en todos los casos, ya que cada una de las cinco categorías pondera un 20%).

El porcentaje de cumplimiento de objetivos en cada una de las categorías se calculará en base a la tabla 1 o 2, mostradas anteriormente, dónde, en función del resultado del indicador evaluado, se podrá conseguir una consecución entre el 0 y el 120%, a excepción del apartado de seguridad donde el máximo podrá llegar hasta el 150%.

Por ejemplo, si la consecución en cada categoría fuese del 100%, el cumplimiento de objetivos ponderado se calcularía de la siguiente manera:

$$\% = (0,2*100)+(0,2*100)+(0,2*100)+(0,2*100)+(0,2*100)=0,2*(100+100+100+100+100)= 100$$

3. Factor de carga

El cálculo del factor de carga (FC) se realizará en base al número de pasarelas producidas según la siguiente tabla:

Nº pasarelas producidas	Factor de carga
20	1,22
19	1,22
18	1,22
17	1,22
16	1,22
15	1,11
14	1
13	0,89
12	0,78
11	0,67
10	0,56
9	0,45
8	0,34
7	0,23
6	0,23

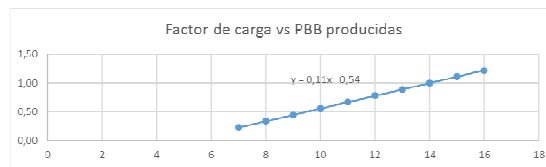
En el caso de que se fabriquen túneles fijos o pasarelas presidenciales, éstos no se sumarán como una pasarela producida para el cálculo del factor de carga, si no que se sumará el valor resultante de tener en cuenta la contribución en horas planificadas que represente con respecto a una pasarela 'tipo' para el ejercicio anterior.

Por ejemplo:

Si fabricamos un túnel fijo con 300 horas planificadas, debemos calcular la proporción que representa frente a la media de horas planificadas por pasarelas en el año fiscal 2018/2019, que fueron 1476 horas/PBB : TF/PBB = 300/1476 = 0,2

Si, adicionalmente al túnel fijo, ese mes se produjeron 14 pasarelas, el número que utilizaremos para calcular el factor de carga será 14,2.

El FC se calculará en base a la ecuación resultante de la representación del mismo frente al número de pasarelas producidas:



y = FC
x = Pasarelas producidas

	FC
FC = (0,11*14,2)-0,54	1,022

Como en el factor de carga se establece un máximo y un mínimo, consideramos también un efecto 'acumulativo' con respecto al mes anterior, a tener en cuenta en ambos sentidos, de manera que no se dejen de considerar pasarelas producidas.

Por ejemplo:

Esto es, si un mes se fabrican 18 PBB, para el FC se contabilizan 16 para llegar al máximo de ese mes. Las 2 pasarelas de diferencia se sumarán en ese caso a las fabricadas en el mes siguiente.

Lo mismo ocurriría en sentido contrario. Si un mes se fabrican 5 pasarelas, se contabilizarán 7 en ese mes, y en el siguiente se restarán las 2 pasarelas de diferencia.

Este efecto se evaluará siempre con el mes precedente y se irán arrastrando a los meses siguientes el exceso o defecto de pasarelas producidas con respecto a los máximos y mínimos fijados.

- 7.5. El **plus de nivel profesional** del puesto de trabajo (plus de nivel) no premiará la categoría si no el profesionalismo y desempeño en el puesto de trabajo en concreto

A tal efecto los empleados de la factoría, excepto los directivos y cuadros, serán evaluados, al efecto de clasificarlos por la cualificación exigida para desempeñarlos y la dificultad y especialización que implique. Clasificados en tres niveles, se adjudicará a cada nivel un plus de desempeño que será efectivo en el tercer mes a partir de aquel en que se inicie la práctica laboral en el puesto de trabajo clasificado. Con esta finalidad se establecerá unos procedimientos objetivo para la concesión y mantenimiento de los niveles sujeto a criterios de polivalencia, desempeño y seguridad. El nuevo procedimiento para el mantenimiento de los niveles deberá ser consensuado y acordado con el Comité de Empresa. Hasta ese momento, se cobrará el plus de nivel mínimo establecido.

La empresa consultará con el comité la clasificación profesional aludida y atenderá las propuestas que le sean planteadas, siempre que se cumpla la condición de que el primer nivel no se sitúe en más de un 30% de los puestos de trabajo de la empresa.

De forma excepcional, se acuerda que en el año 2019 se repartirán 1 nivel-1 y 2 niveles-2, para el año 2020 1 nivel-1 y 2 niveles-2 y para el año 2021 1 nivel-1 y 2 niveles-2. La Empresa, en función de los resultados económicos, presentará a los representantes legales de los trabajadores una propuesta de niveles para dichos años.

En THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A. no existirá plus de antigüedad, en la medida en que lo que se pretende retribuir es la calidad del desempeño profesional, la motivación y la formación y no tanto la permanencia en la empresa sin más mérito.

- 7.6 La jefatura de equipo tendrá un complemento según tabla salarial. Este complemento se devengará mientras se desarrolle la responsabilidad aquí señalada.

La pérdida de nivel o jefatura de equipo nunca podrá ser por causar baja de accidentes o enfermedad.

Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

- 7.7 La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señala la legislación vigente será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

Las horas extraordinarias serán abonadas según cantidades indicadas en tablas salariales o compensadas con descanso en proporción de 1 hora 30 minutos de descanso por hora trabajada, a solicitud del trabajador. La empresa establecerá el periodo de disfrute considerando sus necesidades productivas y el interés del trabajador preferentemente dentro de los 4 meses siguientes a su realización. Excepcionalmente, por razones motivadas relacionadas con la producción que expondrá por escrito al trabajador y al Comité de Empresa antes de su realización, la empresa podrá determinar la no posibilidad de su compensación con descanso.

Se acuerda la flexibilidad de la jornada laboral en la realización de las horas extras de los sábados, compensatorios y festivos, estableciendo el mínimo en 6 horas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité sobre el número de horas extraordinarias llevadas a cabo, especificando las causas o en su caso la distribución por secciones.

La empresa deberá informar con la antelación suficiente al Comité y a las personas afectadas al menos con veinticuatro horas de antelación

Se creará una Comisión de seguimiento de las horas extraordinarias integrada por las partes firmantes del acuerdo.

- 7.8 El plus de festivo se devengará por día trabajado a partir de las 13 horas del sábado, por día trabajado en domingo o en alguna de las fiestas declaradas en el calendario oficial correspondiente al centro de trabajo, o en los días declarados de descanso compensatorio por exceso de jornada.
- 7.9 El plus de festivo y el plus de trabajo en sábado tendrán vigencia en tanto la jornada de trabajo se realice de lunes a viernes.
- 7.10 Se abonará la turnicidad del mes completo, al trabajador que dentro de dicho periodo trabaje algún día más de una semana completa en turno que no le corresponda en dicho mes.
La empresa se compromete a publicar el calendario con los turnos del personal con una antelación de 30 días naturales. La empresa sólo podrá modificar esa publicación cuando obedezca a causas productivas, causas vinculadas con proyectos, por razones de seguridad y salud laboral, por hechos achacables a proveedores o por cuestiones de gestión de calidad.
Cuando sea necesario por las razones descritas cambiar el turno a un trabajador, deberá ser notificado por la empresa al mismo con una antelación de 2 días laborables. En el supuesto de que ello no se cumpliera, se indemnizará al trabajador con la cantidad de 10 euros.
- 7.11 El plus de turnicidad se incrementará en 0.5€ euro en el primer año de vigencia del convenio, estableciéndose para el año 2020 y 2021 las subidas acordadas en el artículo 6. El plus de nocturnidad se incrementará en 1€ euros en el primer año de vigencia del convenio, estableciéndose para el año 2020 y 2021 las subidas acordada en el artículo 6

ARTICULO 8°

Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

Los trabajadores afectados por I.T. y que no las pudieran disfrutar en dicho período lo harán inmediatamente después de su incorporación al trabajo, teniendo en cuenta en cualquier caso las necesidades organizativas y de producción de la Empresa.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar preferentemente durante el mes de agosto.

En caso de no ser posible el disfrute de dicho mes por necesidades productivas, la empresa negociará con los representantes legales de los trabajadores su disfrute en julio o septiembre de forma prioritaria.

Los trabajadores que no disfruten las vacaciones durante el mes de agosto en un año se les tendrán en cuenta a la hora de poder elegir el momento del disfrute en el siguiente año

Las vacaciones serán retribuidas con 30 días de salario, conforme al promedio de las retribuciones salariales percibidas los tres meses trabajados inmediatamente anteriores a su disfrute no computando a estos efectos las que se hubieran percibido en concepto de horas extras, pagas de beneficios o premios especiales, en el caso de las bajas/descanso (IT, maternidad, paternidad, accidente) se considerará el promedio de los tres meses inmediatamente anteriores a la baja; esta consideración del cálculo de las vacaciones se aplicará desde el 1 de enero de 2017

En el mes de septiembre, adicional a la del mes en curso los trabajadores percibirán como prima de producción de vacaciones por compensación del cálculo del concepto de vacaciones un importe equivalente a la media de la prima percibida por su sección durante el ejercicio fiscal en curso (1 de octubre a 30 de septiembre), en caso de haber pertenecido a diversas secciones durante ese periodo percibirá dicha prima en proporción al tiempo que haya estado en cada sección. Los trabajadores temporales percibirán dicha prima en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores que presten sus servicios durante un mes que se pare la producción y en aquellos casos en los que el trabajador estuviera sometido a régimen de turnos de forma habitual, tendrán derecho al plus de turnicidad, aunque ésta no se lleve a cabo durante ese mes

El calendario de vacaciones será expuesto antes del 1 de abril.

Dentro de los 15 días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas tramitándolas a través de sus representantes legales, quienes conjuntamente con la dirección de la empresa resolverán los casos presentados dentro de los quince días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará conocimiento al personal.

ARTICULO 9º

Seguro de vida y accidentes

La empresa abonará, con efectos a partir del 1 de enero de 2019 (bien asumiendo directamente el pago, o bien mediante suscripción de una póliza de seguro para estos casos) la cantidad de 39.614€ en caso de invalidez permanente absoluta derivada de accidente y enfermedad común, 30.289€ en caso de muerte por accidente y de 17.307€ por muerte natural.

ARTICULO 10º

Dietas y desplazamientos

1. Los trabajadores de thyssenkrupp Airport Solutions S.A. que se desplacen por cuenta y orden de la empresa percibirán las dietas que se citan, incluido desayuno:

	Dieta Completa	Media dieta
Año 2019	51,63 €	21,46 €

Todo aquel trabajador que se desplace a un país en el que exijan permiso de trabajo o visado, deberá llevar dichos documentos debidamente legalizados.

2. En caso de que el desplazamiento se realice en vehículo propio el precio del kilómetro se fija en 0,28 céntimos de euro durante el año 2019.
3. En el supuesto que existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, feria, etc. en que los gastos de manutención superen las dietas, la dirección de la empresa analizara cada caso concreto, abonando dichos gastos, si así procediera, previa justificación de los mismos.

4. Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, que facilitara los billetes al trabajador. Preferentemente, se utilizará el avión, clase turista; en caso de no ser posible, se utilizará el medio de locomoción más adecuado.
5. Siempre que sea posible, el alojamiento será contratado por la empresa en establecimientos hoteleros de, al menos, tres estrellas, el desayuno podrá ir incluido teniendo en cuenta el criterio económico de que la tarifa de A+D en el establecimiento hotelero resulte más económica que considerando tan sólo el alojamiento más dieta de desayuno.
6. Los gastos de lavandería y transporte necesario para desplazamientos en el trabajo (autobús, metro, taxis, etc.) serán abonados por la empresa previa justificación de los mismos.
7. Las horas utilizadas en el desplazamiento serán horas efectivas de trabajo. En caso de que se realicen fuera de la jornada laboral se compensarán económicamente conforme a las cantidades fijadas en convenio para los excesos de jornada.
8. Para cualquier desplazamiento inferior a 15 días, la empresa avisará al trabajador con una antelación mínima de 7 días. Si el desplazamiento se prevé igual o superior a 15 días, el empleador preavisará con 10 días mínimos de antelación.

En caso de desplazamientos por más de 3 meses continuados la empresa preavisará también con una antelación mínima de 15 días teniendo el trabajador derecho a 4 días de permiso retribuido por cada 3 meses de desplazamiento.

Si el desplazamiento fuera mayor de 2 meses y menor de 3 se tendrá derecho a un día laborable al final del desplazamiento.

9. Las personas desplazadas al continente americano o resto del mundo se regirán por el siguiente marco de condiciones:
 - a. Dietas. Por este concepto el trabajador desplazado percibirá en concepto de dietas, 73,72 € (incluido desayuno), siempre y cuando el desplazamiento sea igual o superior a 30 días. Para desplazamientos inferiores la dieta será de 59,66 € (incluido desayuno) por día de desplazamiento.
 - b. Finalizados los trabajos encomendados, y regresando a continuación se garantiza la percepción de la dieta íntegra de España con independencia de la hora de llegada al día siguiente del trabajador.
 - c. Hotel que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la empresa.
 - d. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España en lo que se refiere al lugar de trabajo deberán aplicarse en el extranjero.
 - e. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalización y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedad crónica,

chequeos médicos no autorizados, cirugía estética y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España.

- f. En caso de fallecimiento de familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, este disfrutara de los permisos establecidos para estas circunstancias en el Convenio Colectivo de la empresa sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la empresa.
10. La empresa y a solicitud del trabajador, realizara los anticipos dinerarios oportunos para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento. Todo aquel trabajador que viaje habitualmente, podrá solicitar la tarjeta American Express para facilitar sus liquidaciones de gastos.
11. Para el resto de los años del convenio, las cantidades establecidas como dieta completa o media dieta, Kilometraje y complemento de salida se actualizarán con el incremento previsto para las tablas salariales del correspondiente año. Las dietas, kilómetros y complementos ya abonados no serán revisables.
12. Complemento de salida: Se pacta, a partir de la firma del convenio y hasta su finalización, un complemento de salida de 21,43 euros/día para el personal, que no perteneciendo a los departamentos de montaje o postventa, realicen desplazamientos iguales o superiores a 20 días de forma continuada. Si el desplazamiento supera o iguala 20 días, el trabajador percibirá dicha cantidad a partir del primer día de desplazamiento.
Este complemento se percibirá también si un trabajador acumula más de 30 días de desplazamiento, ya sea en una sola salida o en varias durante un año natural y sin carácter retroactivo.
13. El personal de montaje que no descansa las fiestas del lugar en el que estén desplazados, o no igualen el total de fiestas de convenio y compensatorios, disfrutaran dichos compensatorios o festivos generados, dentro del año natural, siendo posible disfrutarlos como límite en el primer trimestre del año siguiente. El personal de montaje que se desplace en días no laborables, verán compensado ese día.

Las partes acuerdan establecer una Comisión de Seguimiento de los desplazamientos de los trabajadores.

ARTICULO 11º

Gratificación por beneficios.

Con el objeto de hacer partícipe a los trabajadores de los resultados de la empresa, se establece una gratificación a distribuir entre el personal afectado por el convenio y calculada sobre los siguientes parámetros correspondientes al ejercicio contable.

Parte I. Se tendrá en cuenta el beneficio neto auditado de la compañía (HBI o contabilidad local) y la plantilla media ponderada total (ETT incluidos) generadora de dicho beneficio neto durante el ejercicio fiscal correspondiente, conforme a la siguiente tabla:

Beneficios Netos	Gratificación
<u>De 6.000 euros a 601.000 euros</u>	485 euros
<u>De 601.001 euros a 1.202.000 euros</u>	+ el 1,5 % del intervalo
<u>De 1.202.001 euros a 1.800.000 euros</u>	+ 2 % del intervalo
<u>De 1.800.001 euros a 2.500.000 euros</u>	+ 2,5 % del intervalo
<u>De 2.500.001 euros a 3.250.000 euros</u>	+ 3 % del intervalo
<u>De 3.250.001 euros en adelante</u>	+ 3,5 % del intervalo

Parte II. A la cantidad que resulte de la parte I, se le añadirá a cada trabajador afectado por dicha parte I, la cantidad derivada de la aplicación de la siguiente tabla, distribuida por tramos en función del porcentaje “EBIT adj sin derivados” de la compañía reportado como cierre del ejercicio fiscal a la matriz del Grupo tk según contabilidad HB II (normativa IFRS):

EBIT adj (sin derivados) %	Importe € / empleado
10% - 11%	150€
11% - 12%	200€
12% - 13%	250€
13% - 14%	300€
14% - 15%	350€
>15%	400€

Para tener derecho al cobro de la totalidad de esta gratificación será requisito necesario haber pertenecido a la Empresa durante todo el ejercicio económico, es decir del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente. En caso de no pertenecer a la Empresa durante todo el año se devengará la parte proporcional al tiempo trabajado. La gratificación por beneficios se abonará antes del 31 de diciembre de cada año. La parte de gratificación correspondiente al primer tramo de la Parte I queda fijada en 485 Euros.

En todo caso, si el beneficio neto de la compañía no supera los importes señalados en la tabla “Mínimo Importe Condicionado”, se pagará una paga de beneficios mínima como se señala en dicha tabla siempre y cuando el resultado de la fórmula “Parte I + Parte II” no alcanzase el importe de la citada tabla “Mínimo Importe Condicionado”. Si, por el contrario, en base a la fórmula “Parte I + Parte II”, el resultado superase los valores de la tabla “Mínimo Importe Condicionado” se consideraría como paga de beneficios la resultante de dicha fórmula sin considerar los mínimos antes descritos en la mencionada tabla.

Mínimo Importe Condicionado	
Si el BN de la compañía alcanzase:	Paga de beneficios mínima de:
6.500.000 €	1.100 €
7.000.000 €	1.200 €
7.500.000 €	1.300 €
8.000.000 €	1.400 €
8.500.000 €	1.500 €
9.000.000 €	1.550 €
9.500.000 €	1.600 €
10.000.000 €	1.650 €
10.500.000 €	1.700 €
11.000.000 €	1.750 €
11.500.000 €	1.800 €
12.000.000 €	1.850 €
12.500.000 €	1.900 €
13.000.000 €	1.950 €
13.500.000 €	2.000 €

ARTICULO 12º

Permisos

1. Permisos retribuidos

El trabajador, avisando con la necesaria antelación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos al 100% de todas las percepciones.

A. Por fallecimiento de cónyuge e hijos, 5 días laborables.

Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, nietos o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge.

B. Dos días naturales en caso de hospitalización de padres, padrastros, abuelos, hijos, nietos o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge. Por hospitalización de cónyuge cuatro días naturales. Estos permisos podrán ser fraccionados en medias jornadas, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Dos días por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, el trabajador deberá justificar las circunstancias que dan lugar el permiso

En los dos supuestos anteriores, cuando el trabajador necesite desplazarse fuera del Principado se ampliarán los permisos referidos en dos días.

C. Un día natural por fallecimiento de sobrinos y tíos carnales, o sus cónyuges, tanto del trabajador como de su consorte.

D. Un día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos, tanto del trabajador como de su cónyuge, para el día de la boda.

E. Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho

F. Un día por traslado del domicilio del trabajador.

G. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

H. El tiempo indispensable por acompañamiento de hijos/as menores de 14 años y padres que se encuentren incapacitados (se requerirá un grado de minusvalía al menos del 65% oficialmente reconocido o una edad superior a 75 años) y no convivan con cónyuge u otro familiar que pueda acompañarlos a la consulta del pediatra, especialista de la seguridad social o sanidad privada "sólo cuando no lo asista la seguridad social", siempre que el padre y la madre trabajen, y esto se justifique debidamente.

I. Para la categoría de conductor, la Empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carnet de conducir.

J. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Se habilitará una sala de lactancia en el botiquín

K. Para concurrir a exámenes para obtención de un título académico o profesional reconocido, dos días laborables anuales.

L. En caso de fallecimiento de un trabajador de la Empresa o familiares de primer grado, podrá asistir al sepelio una comisión integrada por un máximo de cinco personas.

M. MATERNIDAD

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/95 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes,

procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, o así lo establezcan los Servicios de Prevención Propios o Externos con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Con cargo al fondo de fines asistenciales, en aquellas empresas en que el mismo esté constituido, se abonará a dicha trabajadora la diferencia hasta el 100% de su salario si así lo aprueba la Comisión Gestora del mismo con la conformidad de la empresa.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de reducción de su jornada diaria, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Permiso de lactancia acumulada: a solicitud de la trabajadora o del trabajador en el caso de que ambos trabajen, la empresa concederá el permiso para disfrutar la lactancia de forma acumulada, es decir, continuada, concediendo un permiso de 15 días hábiles por este concepto o la parte proporcional correspondiente en casos inferiores a 9 meses por comienzo de lactancia posterior al descanso por maternidad ordinario de 16 semanas independientemente de la jornada que tenga el trabajador/a (a tiempo completo o a tiempo parcial, entendiéndose incluido en estos supuestos la reducción de jornada por cuidado de familiares).

N. Violencia de Género.

El trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá al trabajador, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución o discrepancias. (Procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

A efectos de permisos retribuidos, las parejas de “hecho”, presentando justificante de convivencia, tendrán la misma consideración que las parejas de “derecho”.

2. Permisos no retribuidos

El trabajador tendrá derecho, sin retribución alguna, a los siguientes permisos:

A. El disfrute de los necesarios para concurrir a exámenes, siempre que superen dos ausencias anuales.

B. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

C. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional o de formación con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

D. Se establecerá una licencia de al menos 3 meses de duración (excedencia con reserva del puesto de trabajo) considerando en todo caso las necesidades de la empresa y siendo la concesión siempre a criterio de ésta

ARTICULO 13°

Acumulación de horas sindicales

El total de horas sindicales correspondientes a los miembros de una central sindical, que a su vez sean miembros del comité de empresa, podrán ser acumuladas y utilizadas por uno o varios de ellos para asuntos de esa central sindical, tanto si se refiere, para el desempeño de la acción sindical dentro o fuera de la fábrica.

Fuera de estos cómputos y con la misma condición de horas de carácter sindical, podrán disponer de las necesarias para la preparación y negociación del Convenio colectivo.

Estas horas de carácter sindical se regularán en cuanto a su utilización y retribución por la legislación vigente sobre la materia.

ARTICULO 14°

Prendas de trabajo

La empresa facilitará semestralmente en junio y diciembre, ropa de seguridad distribuida de la forma siguiente:

- junio: botas o zapatos, toalla, chaleco o chaqueta o forro polar, camisa, camiseta, jersey, pantalón con o sin rodilleras y bote de desengrasante.
- diciembre: zapatos o botas, chaleco o chaqueta o forro polar, camisa, camiseta, jersey, pantalón con o sin rodilleras, toalla, bolsa de trabajo y bote de desengrasante.

El deterioro de las prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución por una nueva. Para ello, es necesario entregar la prenda deteriorada.

A todos los trabajadores que realicen su trabajo en el exterior se les dará calzado de membrana Goretex u otro nombre comercial con equivalentes propiedades, así como la ropa de abrigo necesaria. Siempre tiene que haber un stock de ropa de trabajo para imprevistos.

En el momento de la incorporación en la empresa, el personal eventual recibirá 2 juegos de ropa.

El Comité de seguridad y salud podrá mejorar las condiciones en este artículo.

ARTICULO 15°

Salud Laboral

Declaración general

Las partes firmantes, empresa y trabajadores, adquieren el compromiso de continuar la aplicación con el máximo rigor del contenido de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en el funcionamiento habitual de las empresas.

Se llevará a cabo una planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales de conformidad con las Normas Legales y Reglamentarias que la regulan con el fin de adecuar su desarrollo y aplicación en las empresas.

A todo aquello que no esté regulado en el presente convenio le será de aplicación la normativa en materia preventiva y medio ambiental vigente.

15.1 Principios generales

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la normativa que la desarrolla thyssenkrupp Airport Solutions S.A.

1. Extremará las medidas de seguridad en los trabajos, adecuándose las oportunas acciones preventivas orientadas principalmente a la eliminación de los riesgos en su origen y/o sustitución por productos que entrañen menor o nulo peligro.
2. Deberán realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el trabajo.
3. Con el fin de mejorar la coordinación entre thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. y las empresas de trabajo temporal, la empresa no permitirá el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

15.2 Equipos de protección individual

Se entregará al personal los equipos de protección individual adecuados, y que mejor se adapten a las necesidades que exija o requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/95, quedando el trabajador obligado a hacer uso de los mismos, utilizarlos correctamente y no ponerlos fuera de funcionamiento.

En la determinación de los equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo, participarán los Delegados de Prevención, la Comisión de Seguridad y el Responsable de Prevención y Seguridad que previamente haya designado la empresa.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible, a cuyos efectos deberán estar adecuadamente homologados. En los demás aspectos relacionados con los Equipos de Protección Individual el Convenio Colectivo se remite a la normativa legal aplicable.

15.3 Vigilancia de la salud

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

1. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.
2. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La empresa con servicios médicos propios o a través de la suscripción de la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido una vez al año como mínimo, efectuara un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.

Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas, así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas.

3. Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: Sanguíneo, orina, cardiovascular, pulmonar, auditivo y visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.
4. El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo, y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados en caso de ser necesario el desplazamiento de los trabajadores.

Los reconocimientos médicos periódicos específicos posteriores al inicial estarán sometidos a las prescripciones del artículo 22 de la Ley de Prevención.

5. En su caso, serán de aplicación los protocolos médicos específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente Convenio.
6. Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.
7. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante, a lo anterior, la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos a fin de que puedan verificar la aptitud del trabajador al puesto de trabajo o mejorar medidas de protección y prevención.
8. La empresa se compromete a formar al menos a un trabajador por turno en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.
9. En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador así mismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con servicios de prevención.
10. La vigilancia de la salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

15.4 Investigación de accidentes de trabajo

Ocurrido un accidente grave, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará al Delegado de Prevención o en su caso, al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez, se pondrá en contacto con los miembros de dicho Comité para que se informe de lo ocurrido de cara a que puedan investigar las circunstancias con relación al accidente a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir.

En todo caso se mantendrá una estrecha colaboración con los Delegados de Prevención o Comités de Seguridad y Salud.

15.5 Garantías y competencias de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

1. Los Delegados de Prevención dispondrán de las garantías previstas en el art. 68 del E. T. en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. thyssenkrupp Airport Solutions, S.A. deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los Comités de Seguridad y Salud se regirán por la legislación vigente en esta materia.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

5. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

6. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e. Conocer e informar el Plan de Primeros Auxilios y Plan de emergencia.

f. Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

g. Estadísticas sobre accidentes laborales.

h. Programa formativo en materia preventiva.

i. Proyectos para implantación de nuevas tecnologías.

j. Cualquier otra documentación relativa a seguridad y salud que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

DISPOSICION ADICIONAL 1º

Comisión de interpretación

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento del presente Convenio formada por dos representantes de la empresa y cinco del Comité de Empresa, que, convocada por cualquiera de las partes, emitirá

informe preceptivo y previo sobre cualquier duda, discrepancia o conflicto que pueda producirse en la aplicación del presente Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Cuando la Comisión Mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión Mixta será el de la empresa, en el Polígono Industrial Baiña Mieres, Asturias.

DISPOSICION ADICIONAL 2º

Modificación de categorías

Las partes firmantes del Convenio establecerán de mutuo acuerdo, las condiciones en que se producirá la modificación de la categoría de los trabajadores de la empresa. En todo caso, dicha modificación no podrá producirse por razones distintas a la mejora sustancial y de los conocimientos y aptitudes profesionales que el trabajador aplica en su trabajo. En este sentido se acuerda realizar desde la firma del convenio y durante la vigencia del mismo 28 promociones de categoría

Año 2019:

2 Oficiales de 1ª

2 Oficiales de 2ª

4 Oficiales de 3ª

Año 2020:

2 Oficiales de 1ª

4 Oficiales de 2ª

4 Oficiales de 3ª

Año 2021:

2 Oficiales de 1ª

4 Oficiales de 2ª

4 Oficiales de 3ª

Excepto en el primer año, que se retrotraerán a junio de 2019, los cambios tendrán efecto de aplicación en el momento de su publicación, antes del 30 de junio de cada año.

En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral de un trabajador durante la vigencia del Convenio, por declaración, administrativa o judicial firme, de incapacidad permanente, o por despido objetivo por ineptitud sobrevenida conforme al art. 52 a) del Estatuto de los Trabajadores, se distribuirá la categoría y nivel de aquel entre los trabajadores que libremente designe la empresa.

Si la empresa quisiera dar nivel o categoría a algún Jefe de Equipo fuera de las condiciones aquí establecidas no restarían de las pactadas en convenio.

El criterio para realizar las modificaciones de categorías es:

- Antigüedad en la empresa: 20%
- Tiempo en la categoría: 30%
- Valoración de la empresa: 50%

DISPOSICIONAL ADICIONAL 3º

Conversión contratos temporales a indefinido

La empresa se compromete a convertir 3 trabajadores con contrato temporal en indefinidos en cada año de vigencia del presente convenio los trabajadores serán designados libremente por la empresa atendiendo a las necesidades productivas de ésta.

DISPOSICIONAL ADICIONAL 4ª

Contratos de relevo

Se conservará en el centro de trabajo de Mieres las categorías y niveles de todos los relevados y se harán igualmente indefinidos a los relevistas, al margen de las conversiones del punto anterior. En la medida de lo posible, pero siempre considerando las necesidades productivas y organizativas de la empresa y en su caso justificado por ésta, las conversiones se realizarán teniendo en cuenta inicialmente al personal de taller. Se publicará anualmente el calendario de los relevados.

DISPOSICIONAL ADICIONAL 5ª

Absentismo

Siempre y cuando el porcentaje de absentismo general de los trabajadores adscritos al convenio colectivo sea inferior o igual a 5,7% en el mes analizado, aquel trabajador con un índice del 100% de asistencia al trabajo en dicho mes, recibirá un premio con el objeto de fomentar y recompensar su asistencia completa al trabajo sin absentismo y su contribución destacada a la tasa de absentismo general. Si la tasa de absentismo general se sitúa en 5,7% o superior, no habrá ningún premio individual.

La base de dicho premio toma como referencia el absentismo medio de los últimos 4 años que afecta exclusivamente al personal de convenio (al momento del estudio, los años considerados son 2014, 2015, 2016 y

2017), resultando de ello: 16.313 horas anuales que equivalen a 1.359 horas mensuales. Basado en esta referencia, el premio se construye como sigue:

1. Si el absentismo general del mes es inferior o igual al 5,7%; la diferencia entre las horas de absentismo de referencia mensual (1.359 horas) y las horas de absentismo reales del mes en curso se multiplicará por 40€ y el importe obtenido se dividirá entre la plantilla media de convenio de dicho mes bajo análisis, obteniendo un IMPORTE TEÓRICO POR TRABAJADOR.

Nota: Un absentismo mensual general por encima de ese porcentaje del 5,7% no dará derecho al premio.

2. El 66% de ese importe teórico por trabajador (denominado BASE INDIVIDUAL) se repartirá mensualmente para el premio en base al cumplimiento de los 3 criterios que se indican a continuación

- 2.1. Si el absentismo individual del trabajador en dicho mes es cero, el 50% de la BASE INDIVIDUAL será repartida como premio mensual. El cumplimiento de este primer criterio (absentismo individual en el mes igual a cero) es obligatorio para poder seguir aplicando los siguientes dos criterios. En caso contrario, los siguientes criterios no podrán ser aplicados.

- 2.2. Si el centro de trabajo de Mieres ha tenido Cero accidentes, el 30% de la BASE INDIVIDUAL será repartida como premio mensual al trabajador que cumpla el punto 2.1

- 2.3. Si el centro de trabajo de Mieres presenta menos bajas por enfermedad común y accidentes que el mes anterior o cero, el 20% de la BASE INDIVIDUAL será repartida como premio mensual al trabajador que cumpla el punto 2.1

3. No hay un tope de faltas de asistencia anual para excluir al trabajador del premio, se considerará su absentismo mes a mes y siempre condicionado a que no se supere el porcentaje de absentismo general antes señalado para percibirlo.
4. Si un trabajador ha tenido CERO ausencias durante el año y conforme a este sistema no ha percibido 175€ como premio en ese tiempo, se le garantizará como mínimo el cobro de ese importe independientemente del porcentaje de absentismo general que haya resultado.
5. Este premio entrará en vigor en el mes de enero de 2020, quedando como vigente para el año 2019 el sistema que aparece en el convenio colectivo 2016-2018 en la disposición adicional 5ª

A la hora de realizar el cómputo de las faltas, no se considerarán como tales únicamente las ausencias como consecuencia del permiso establecido en el artículo 12-1. A de este convenio, siempre que los familiares mencionados en el mismo lo sean del propio trabajador (no están incluidos los familiares del cónyuge); las derivadas del ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores; y las ausencias debidas a huelga legal.

Igualmente, y de forma excepcional, en caso de baja por maternidad, permiso de paternidad y permiso regulado en el artículo 12.1 - C, no se tendrá en cuenta la tabla de cobro de la prima de asistencia antes mencionada, abonándose la parte proporcional al tiempo trabajado.

Una vez calculado el premio será enviado los datos al comité de empresa para su revisión y posible reclamación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª Fondo asistencial

Tres miembros del Comité de Empresa constituirán la comisión gestora del Fondo Asistencial, que se nutrirá de una contribución del 0,5% retraído de la base de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores e igual cantidad por parte de la empresa.

Los fines, instrumentos y modalidades de gestión de dicho fondo, serán regulados en las normas de funcionamiento del Fondo Asistencial de thyssenkrupp Airport Solutions S.A.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª

Igualdad Efectiva

El texto del Convenio Colectivo atiende al empleo de un lenguaje no sexista, en este sentido el uso del término trabajador, como cualquier otro análogo, en este Convenio Colectivo o en otro cualquier documento de la Empresa, se hace de forma genérica, al igual que se completa en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Se utiliza por tanto el término trabajador en genérico, haciendo referencia indistintamente tanto a mujeres como a hombres. Todo esto sin detrimento de emplear dentro de lo posible en la redacción el Convenio Colectivo términos que hagan referencia a ambos sexos o tener especial cuidado en aquellos que se haga referencia a cargos.

DISPOSICION ADICIONAL 8ª

Grupos Profesionales

La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos profesionales. Se seguirán al efecto las pautas marcadas en el Capítulo III de Acuerdo Estatal del Sector Metal, atribuyéndose a la Comisión Paritaria de Interpretación a que se refiere la Disposición Adicional 1ª la adaptación de las mismas al ámbito de este Convenio.

A. Criterios generales.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y las trabajadoras.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñan durante el mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores

4. Podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número. Todos los trabajadores y las trabajadoras serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores y las trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales actualmente vigentes se toman como de integración en los Grupos profesionales. A título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

a) Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

d) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

e) Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

B. En cuanto a los grupos profesionales, la empresa hace suyos los recogidos en el apartado B del Anexo 3 del vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Asturias, tanto en cuanto a sus criterios generales de definición, como a formación exigida y tareas correspondientes a los mismos.

DISPOSICION ADICIONAL 9ª

Resolución de Conflictos en caso de Desacuerdo

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE ASTURIAS (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, y específicamente las que pudieran resultar de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se

refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

DISPOSICION ADICIONAL 10ª

Los trabajadores eventuales que finalicen contrato, se les abonará la parte proporcional tanto de la prima de vacaciones como de la paga de beneficios al abonar su liquidación, para el cálculo de estas, se tomará como referencia la media de los tres últimos años anteriores a la finalización del contrato.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 11ª

Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo

por la Empresa-Parte Empresarial (P.E.):

D. Ignacio Medina Alvarez

Dª. Xana Herrera Casariego

Por el Comité de Empresa -Parte Social (P.S.):

D. José Manuel Cima Fernández – CC.OO.

D. Francisco Javier López Caballero – CC.OO.

D. Rubén Noval Rodriguez – CC.OO.

Dª. Isabel Díaz Martínez – CC.OO.

D. Alberto Noval Rodriguez – CC.OO.

Dª. Ana Rosa Llosa Cortina – CC.OO.

D. Alberto Buznego Delgado – CC.OO.

D. Jose Ignacio Santaeugenia Pajares – U.G.T.

D. Marco Antonio Quintanal García – U.G.T.

D. Serafín González Alvarez – U.G.T.

D. Omar González González – U.G.T.

Dª Clara María Casiano González – U.G.T.

D. Fermín Vigil Fernández – U.G.T.

Como asesores:

- Por parte del Sindicato: D. Marcos Miranda Bartolomé (CC.OO.), D. Manuel Pérez Uría (CC.OO.), D. Luis Angel García del Valle (UGT) y Jose Ramon Garcia Iglesias (UGT)

- Por parte empresarial: D. Domingo Villaamil Gómez de la Torre

DISPOSICION FINAL

Normas complementarias

En las materias no reguladas en este Convenio, se aplican las condiciones establecidas en el convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Asturias, en la medida en que no estén en contradicción con lo aquí

pactado, así como la legislación laboral vigente o que pueda promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, que tendrá la consideración de norma complementarias para los firmantes.

Categorías	salario	Plus Asistencia	Carencia Incentivo	Paga extra	Hora extra
Titulado Superior	1.625,38	9,73	5,55	1.990,53	19,45
Titulado Medio	1.519,35	9,73	5,55	1.877,87	18,32
Oficial 1ª	45,54	9,73	5,55	1.366,33	16,53
Oficial 2ª	39,94	9,07	5,24	1.198,04	14,50
Oficial 3ª	38,49	9,07	4,69	1.154,52	14,15
Especialista	37,35	9,07	4,69	1.120,80	13,58
Of. administrativo 1ª	1.498,97	9,73	5,52	1.498,97	17,71
Of. administrativo 2ª	1.435,49	9,07	4,85	1.435,49	17,14
Auxiliar Administrativo	1.134,19	9,07	4,69	1.134,19	13,58
Especialista practicas 1	22,42	5,45	2,83	672,48	8,13
Especialista practicas 2	28,03	6,81	3,52	840,61	10,19

Plus nivel I	13,10
Plus nivel II	5,87
Plus nivel III	2,95
Plus nocturnidad	12,26
Plus Turnicidad	4,06
Plus Festivo	33,74
jefatura equipo	6,19
Suplencia jefe de equipo	6,19
Media dieta	21,46
Complemento paga	375,00
kms	0,29
Dieta europea	51,63
Dieta resto mundo > 30d	73,72
Dieta resto mundo < 30d	59,66
Complemento de salida	21,43

Categorías	Plus Asistencia Sábado (Plus asistencia, carencia incentivo y nivel)	Plus Festivo (plus de festivo, carencia de incentivo, plus de asistencia, nivel)
Titulado Superior 1	28,39	62,13
Titulado Superior 2	21,16	54,90
Titulado Superior 3	18,25	51,99
Titulado Medio 1	27,41	61,15
Titulado Medio 2	20,18	53,91
Titulado Medio 3	17,27	51,00
Oficial 1ª 1	28,39	62,13
Oficial 1ª 2	21,16	54,90
Oficial 1ª 3	18,25	51,99
Oficial 2ª 1	27,41	61,15
Oficial 2ª 2	20,18	53,91
Oficial 2ª 3	17,27	51,00
Oficial 3ª 1	26,87	60,60
Oficial 3ª 2	19,64	53,37
Oficial 3ª 3	16,74	50,47
Especialista 1	26,87	60,60
Especialista 2	19,64	53,37
Especialista 3	16,74	50,47
Of. administrativo 1ª 1	28,35	62,09
Of. administrativo 1ª 2	21,12	54,86
Of. administrativo 1ª 3	18,21	51,95
Of. administrativo 2ª 1	27,01	60,74
Of. administrativo 2ª 2	19,78	53,52
Of. administrativo 2ª 3	16,86	50,59
Auxiliar Administrativo 1	26,87	60,60
Auxiliar Administrativo 2	19,64	53,37
Auxiliar Administrativo 3	16,74	50,47

Categorías	salario	Plus Asistencia	Carencia Incentivo	Paga extra	Hora extra
Titulado Superior	1.656,26	9,92	5,65	2.028,35	19,82
Titulado Medio	1.548,22	9,92	5,65	1.913,55	18,67
Oficial 1ª	46,40	9,92	5,65	1.392,29	16,85
Oficial 2ª	40,69	9,24	5,34	1.220,81	14,77
Oficial 3ª	39,22	9,24	4,78	1.176,46	14,42
Especialista	38,06	9,24	4,78	1.142,09	13,84
Of. administrativo 1ª	1.527,45	9,92	5,62	1.527,45	18,05
Of. administrativo 2ª	1.462,77	9,24	4,94	1.462,77	17,47
Auxiliar Administrativo	1.155,74	9,24	4,78	1.155,74	13,84
Especialista practicas 1	22,84	5,55	2,88	685,26	8,29
Especialista practicas 2	28,56	6,94	3,59	856,59	10,38

Plus nivel I	13,35
Plus nivel II	5,99
Plus nivel III	3,01
Plus nocturnidad	12,49
Plus Turnicidad	4,14
Plus Festivo	34,38
jefatura equipo	6,31
Suplencia jefe de equipo	6,31
Media dieta	21,87
Complemento paga	400,00
kms	0,29
Dieta europea / completa	52,61
Dieta resto mundo > 30d	75,12
Dieta resto mundo < 30d	60,80
Complemento de salida	21,84

Categorías	Plus Asistencia Sábado (Plus asistencia, carencia incentivo y nivel)	Plus Festivo (plus de festivo, carencia de incentivo, plus de asistencia, nivel)
Titulado Superior 1	28,93	63,31
Titulado Superior 2	21,57	55,94
Titulado Superior 3	18,60	52,98
Titulado Medio 1	27,94	62,31
Titulado Medio 2	20,56	54,94
Titulado Medio 3	17,59	51,97
Oficial 1ª 1	28,93	63,31
Oficial 1ª 2	21,57	55,94
Oficial 1ª 3	18,60	52,98
Oficial 2ª 1	27,94	62,31
Oficial 2ª 2	20,56	54,94
Oficial 2ª 3	17,59	51,97
Oficial 3ª 1	27,38	61,75
Oficial 3ª 2	20,01	54,39
Oficial 3ª 3	17,05	51,43
Especialista 1	27,38	61,75
Especialista 2	20,01	54,39
Especialista 3	17,05	51,43
Of. administrativo 1ª 1	28,89	63,27
Of. administrativo 1ª 2	21,52	55,90
Of. administrativo 1ª 3	18,56	52,94
Of. administrativo 2ª 1	27,52	61,90
Of. administrativo 2ª 2	20,16	54,53
Of. administrativo 2ª 3	17,18	51,56
Auxiliar Administrativo 1	27,38	61,75
Auxiliar Administrativo 2	20,01	54,39
Auxiliar Administrativo 3	17,05	51,43

Categorías	salario	Plus Asistencia	Carencia Incentivo	Paga extra	Hora extra
Titulado Superior	1.687,73	10,11	5,76	2.066,88	20,20
Titulado Medio	1.577,64	10,11	5,76	1.949,91	19,03
Oficial 1ª	47,28	10,11	5,76	1.418,74	17,17
Oficial 2ª	41,47	9,42	5,44	1.244,00	15,05
Oficial 3ª	39,97	9,42	4,87	1.198,81	14,69
Especialista	38,78	9,42	4,87	1.163,79	14,10
Of. administrativo 1ª	1.556,48	10,11	5,73	1.556,48	18,39
Of. administrativo 2ª	1.490,56	9,42	5,03	1.490,56	17,80
Auxiliar Administrativo	1.177,70	9,42	4,87	1.177,70	14,10
Especialista practicas 1	23,28	5,66	2,94	698,28	8,45
Especialista practicas 2	29,10	7,07	3,66	872,86	10,58

Plus nivel I	13,60
Plus nivel II	6,10
Plus nivel III	3,07
Plus nocturnidad	12,21
Plus Turnicidad	4,73
Plus Festivo	35,03
jefatura equipo	6,43
Suplencia jefe de equipo	6,43
Media dieta	22,28
Complemento paga	407,60
kms	0,30
Dieta europea / completa	53,61
Dieta resto mundo > 30d	76,55
Dieta resto mundo < 30d	61,95
Complemento de salida	22,25

Categorías	Plus Asistencia Sábado (Plus asistencia, carencia incentivo y nivel)	Plus Festivo (plus de festivo, carencia de incentivo, plus de asistencia, nivel)
Titulado Superior 1	29,48	64,51
Titulado Superior 2	21,98	57,01
Titulado Superior 3	18,95	53,98
Titulado Medio 1	28,47	63,50
Titulado Medio 2	20,95	55,98
Titulado Medio 3	17,93	52,96
Oficial 1ª 1	29,48	64,51
Oficial 1ª 2	21,98	57,01
Oficial 1ª 3	18,95	53,98
Oficial 2ª 1	28,47	63,50
Oficial 2ª 2	20,95	55,98
Oficial 2ª 3	17,93	52,96
Oficial 3ª 1	27,90	62,93
Oficial 3ª 2	20,39	55,42
Oficial 3ª 3	17,38	52,41
Especialista 1	27,90	62,93
Especialista 2	20,39	55,42
Especialista 3	17,38	52,41
Of. administrativo 1ª 1	29,44	64,47
Of. administrativo 1ª 2	21,93	56,96
Of. administrativo 1ª 3	18,91	53,94
Of. administrativo 2ª 1	28,04	63,07
Of. administrativo 2ª 2	20,54	55,57
Of. administrativo 2ª 3	17,50	52,54
Auxiliar Administrativo 1	27,90	62,93
Auxiliar Administrativo 2	20,39	55,42
Auxiliar Administrativo 3	17,38	52,41